



Příloha č. 3 výzvy č. 03 25 088

Odůvodnění zacílení výzvy

Úvod a zhodnocení pilotní výzvy 037 OPZ+

Předkládaná výzva přímo navazuje na předchozí pilotní výzvu OPZ+ č. 037 – „Posílení kompetencí žen znevýhodněných na trhu práce a v podnikání“. Cílem tohoto pokračování je multiplikovat pozitivní dopady dosažené v pilotní výzvě. Ta se zaměřila na posílení kompetencí žen ve věku 50 a více let v roli zaměstnankyň i podnikatelek, čímž efektivně reagovala na problematiku znevýhodnění na základě věku a pohlaví a rizika příjmové chudoby v důchodovém věku.

Díky datům a poznatkům získaným z realizace výzvy 03_22_037 OPZ+, konkrétně z výstupů dotazníkového šetření mezi účastnicemi a z kvalitativního šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV), je nyní zřejmé, že u podpořených osob z cílové skupiny došlo k významnému pokroku. Pilotní výzva představovala důležitý krok v podpoře žen 50+. Její zaměření na specifika této cílové skupiny se ukázalo jako vysoce přínosné a potřebné. Šetření VÚPSV potvrdilo správnost zařazení většiny aktivit ve výzvě.

Výzva v **oblasti A (zaměstnankyně)** – potvrdila, že i přes stárnutí populace a potřebu udržet ženy 50+ co nejdéle ekonomicky aktivní, čelí tato skupina oproti mužům stále prudšímu poklesu zaměstnanosti¹. Data o dlouhodobé nezaměstnanosti a tendenci k rezignující strategii u žen po ztrátě zaměstnání podtrhují naléhavost pokračující podpory². Pilotní ověření sady nástrojů v rámci výzvy 03_22_037 OPZ+ ukázalo, že kombinace podporovaných aktivit může efektivně řešit deficity v oblasti vzdělávání, digitálních dovedností a adaptability. Potvrdila se rovněž efektivita zaměření na zaměstnané ženy s cílem stabilizace a posílení jejich pozice, jako komplementu k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), které cílí spíše na nezaměstnané. Klíčové dopady na trh práce zahrnovaly zlepšení postavení ve stávajícím zaměstnání (projevující se zvýšenou asertivitou, projevením názoru vůči nadřízeným, vyšší sebedůvěrou v celkových i specifických dovednostech, odrážející se v přístupu okolí), změnu zaměstnání (realizovanou či nově zvažovanou) a setrvání ve stávajícím zaměstnání (u účastnic zvažujících odchod do předčasného důchodu). Dotazníkové šetření potvrdilo, že podpořené ženy budou lépe zvládat svou práci, udrží si pracovní místo a vyhnou se předčasnému důchodu.

V **oblasti B (podnikatelky)** zkušenosti z výzvy 03_22_037 OPZ+ zdůraznily, že podnikající ženy 50+ (zejména mikropodnikatelky) se stále potýkají s obtížným přístupem k financování, nedostatkem kontaktů, nízkým sebevědomím a dvojí zátěží^{3, 4}. Podmínka týkající se data založení podnikání se osvědčila v zajištění udržitelnosti podpořených podnikatelských aktivit. Bylo potvrzeno, že posilování podnikatelských a marketingových dovedností je zásadní pro udržení a rozvoj jejich podnikání v kontextu digitalizace⁵. VÚPSV šetření ukázalo, že největší motivací u podnikatelek je síťování a získání nových kontaktů, což přímo koresponduje

¹ ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry*. 2024. Online. <https://csu.gov.cz/produkty/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2024>

² MPSV. *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst*. 2024. Online. <https://www.mpsv.cz/mesicni-statistiky-uchazecu-o-zamestnani-a-volnych-pracovnich-mist-od-roku-2014>

³ Online. <https://www.soc.cas.cz/publikace/zivotni-strategie-podnikatelek-podnikatelu-na-prelomu-tisicileti>

⁴ EIGE. *Relevance of gender in the policy area*. Online. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas>

⁵ INICIATIVA PRŮMYSL 4.0. Online. 2017. <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/>

s problémem nedostatku "důležitých" sítí zmiňovaným v řadě studií srovnávajících podnikání žen a mužů⁶.

Přetrvávající potřeby cílové skupiny a důvody pro širší opakování výzvy

I přes úspěšné pilotní ověření a dosažené výsledky v rámci výzvy 037 OPZ+, přetrvávají v oblasti podpory žen 50+ na trhu práce a v podnikání významné systémové bariéry, které vyžadují širší a systematičtější přístup. Data z monitoringu a šetření VÚPSV ukazují, že stále existuje strukturální diskriminace žen starších 50 let na trhu práce, podporovaná společenskými stereotypy⁷. Potřeba dalšího rozvoje kompetencí pro práci s digitálními technologiemi a klíčových měkkých dovedností je s ohledem na dynamický vývoj trhu práce neustálá a zásadní pro udržení konkurenceschopnosti této cílové skupiny; největší motivací pro účast na aktivitách je právě možnost získání znalostí v oblasti technologií a digitalizace, zvládání stresu a znalostí zdraví (u zaměstnaných žen). Ačkoliv kritický zlom přichází kolem 55. roku věku, je opodstatněné podporu směřovat preventivně na ženy již od 50 let.

V oblasti podnikání je nutné dále posilovat kapacity mikropodnikatelek, zejména v oblasti přístupu k financování, budování sítí⁸, zvyšování jejich sebevědomí a schopnosti vyjednávat o ceně svých služeb. Z pilotní výzvy rovněž vyplynulo, že v části B (Podnikání) byly identifikovány chybějící aktivity zaměřené na zdraví. Vzhledem k věkové kategorii cílové skupiny a komplexnímu vlivu zdraví na pracovní schopnost a udržitelnost podnikání je nezbytné tuto oblast do budoucna integrovat.

Přidaná hodnota této navazující výzvy spočívá v aplikaci a rozvinutí ověřených modelů na základě cenných zjištění z pilotní fáze, které se prokázaly jako účinné. Bude tak zajištěna kontinuita podpory a zároveň jednou z povinných aktivit projektů je nově i nastavení udržitelnosti projektu. Cílem je dosáhnout toho, aby navázané kontakty, spolupráce a sestavené kurzy nezapadly po skončení realizace projektu. é ověří kvalitu poskytovaných kurzů a přínosnost jejich obsahu.

⁶ EIGE. Relevance of gender in the policy area. Online. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas>

⁷ ITZEN, Catherine a Christopher PHILLIPSON. *Gendered ageism: A double jeopardy for women in organisations*. Londýn: Routledge, 1995. ISBN 0-203-42796-3.

⁸ EIGE. Relevance of gender in the policy area. Online. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas>